



# NETWORK-KMU

## Arbeitsmarktpolitische Instrumente des Transfers von Beschäftigten in KMU

Merkblatt für die kleinen und mittleren Unternehmen  
des Landes Sachsen-Anhalt



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



**SACHSEN-ANHALT**

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
Vorwort	3
Transferleistungen	3
Transfermaßnahmen	3
Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	4
Transfersozialplan	4
Transferkurzarbeitergeld	4
Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	6
Ablauf eines Transfers	7
Ansprechpartner	8

## Vorwort

In unterschiedlichen Phasen der Unternehmensentwicklung stehen kleinen und mittleren Unternehmen eine Vielzahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Verfügung, insbesondere auch bei notwendigen Personalanpassungen infolge einer Betriebsänderung.

Um den Transfer von Arbeitnehmern in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern, muss so früh wie möglich eine vorausschauende Personalpolitik betrieben werden. Die gesetzlichen Neuregelungen im SGB III haben die Förderung der Teilnahme von Beschäftigten an Transfermaßnahmen in den letzten Jahren enorm erweitert.

NETWORK-KMU steht im Rahmen der Sicherung und Stärkung von Unternehmen insbesondere in Fragen der Umsetzung von Maßnahmen zum Beschäftigtertransfer für eine Hintergrund- und Begleitberatung zur Verfügung.

## Transferleistungen

### Instrument 1:

#### Transfermaßnahmen (§ 216a SGB III)

Mit Inkrafttreten des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wird das Instrument „Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“ abgeschafft.

Eine Förderung von Maßnahmen greift weiterhin, wenn betriebsbedingte Kündigungen präventiv während der Laufzeit der individuellen Kündigungsfristen wirken und die Chance auf eine neue Arbeitsaufnahme gesteigert wird.

Voraussetzung der Förderung (Pflichtleistung) ist:

- dass die zu fördernden Arbeitnehmer auf Grund von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind (§ 17 SGB III). Als Betriebsänderungen gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG unabhängig von der Größe des Unternehmens,
- Durchführung von Transfermaßnahmen durch einen Dritten,
- die angemessene Beteiligung des Unternehmens an den reinen Maßnahmekosten.

Im Falle einer Insolvenz sind die Voraussetzungen analog anzuwenden.

## **Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen**

Transfermaßnahmen sollen der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen, jedoch müssen sie sich an der Vermittlungsfähigkeit der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer orientieren und nach den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes richten.

Die Förderung beträgt 50 % der reinen Maßnahmekosten, max. 2.500 € pro gefördertem Arbeitnehmer. Die Sachkosten der Transfergesellschaft (Räumlichkeiten, Ausstattung) und die Kosten der Freistellung der Arbeitnehmer zählen nicht zu den Maßnahmekosten.

### **Instrument 2:**

#### **Transfersozialplan**

Der Sozialplan stellt die Grundlage von Regelungen zum Transfer von Arbeitnehmern in andere Beschäftigungsverhältnisse mit positiven Beschäftigungseffekten dar. Zielsetzung ist hierbei, den betroffenen Arbeitnehmern, die von dem Wegfall des Arbeitsplatzes betroffen sind, nicht nur einen finanziellen Nachteilsausgleich durch Abfindungen zu verschaffen, sondern den Arbeitnehmern in erster Linie durch Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern (Transfersozialplan).

### **Instrument 3:**

#### **Transferkurzarbeitergeld (§ 216 b SGB III)**

Arbeitnehmer denen ein dauerhafter, unvermeidbarer Arbeitsausfall auf Grund einer Betriebsänderung (§111 BetrVG) droht, können in eine Transfergesellschaft wechseln. Die Grundlage hierfür stellt das Transferkurzarbeitergeld dar. Durch den Eintritt in eine solche Transfergesellschaft (über eine sog. „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ (beE)) werden die Vermittlungsaussichten für die Arbeitnehmer verbessert oder der Übergang in eine selbständige Tätigkeit erleichtert.

#### Betriebliche Voraussetzungen

- Wenn aufgrund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sind,

- eine Zusammenfassung der betroffenen Arbeitnehmer in einer beE bei einer Transfergesellschaft (beE) möglich ist. Dabei gibt es keine Mindestgröße mehr,
- die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der zuständigen Agentur für Arbeit (maßgeblich: Sitz des Betriebes) erfolgt.

### Persönliche Voraussetzungen

- Drohende Arbeitslosigkeit (unverzögliche Meldung des Arbeitnehmers bei der Agentur für Arbeit),
- die versicherungspflichtige Beschäftigung soll fortgesetzt oder vermittelt werden oder wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Berufsausbildung eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt,
- nicht von Kug-Bezug ausgeschlossen ist,
- Teilnahme an einer Profilingmaßnahme (1-2 Tage).

Im Rahmen des Profiling soll die Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Erarbeitung eines Bewerberprofils, der Abgleich mit dem aktuellen Anforderungsprofil des jeweiligen Berufsbildes sowie die Einschätzung der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt stattfinden.

Der Arbeitgeber hat die Kosten des Profiling zu tragen, das Profiling kann aber als Baustein für einen Transfer gefördert werden (s. § 216 a SGB III).

### Dauer der Förderung

Die Förderungsdauer beträgt maximal 12 Monate. Eine Verlängerungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen.

### Sonstige Regelungen

- Grundsätzlich keine Rückkehr auf einen Arbeitsplatz des abgebenden Unternehmens,
- vereinbarte Verweildauer in der Transfergesellschaft muss länger als die Kündigungsfrist sein,
- Transfergesellschaft muss aktiv Vermittlungsvorschläge unterbreiten,
- Transfergesellschaft kann von unterschiedlichen Kleinbetrieben Arbeitnehmer aufnehmen.

### Höhe des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Die Höhe des Kug richtet sich nach dem pauschalierten Nettoausfallgeld im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

1. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Arbeitsausfall)

und

2. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt (erzieltes Bruttoarbeitsentgelt)

Das Kug wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen:

- 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz 1, Arbeitnehmer mit Kindern im Elternhaus)
- 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz 2, für die übrigen Arbeitnehmer)

der Nettoentgeltdifferenz gewährt.

Die Vermittlung von Arbeitnehmern der beE in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist bei gleichzeitig ruhendem Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft (beE) möglich.

### **Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer können Transferleistungen von Vorteil sein:

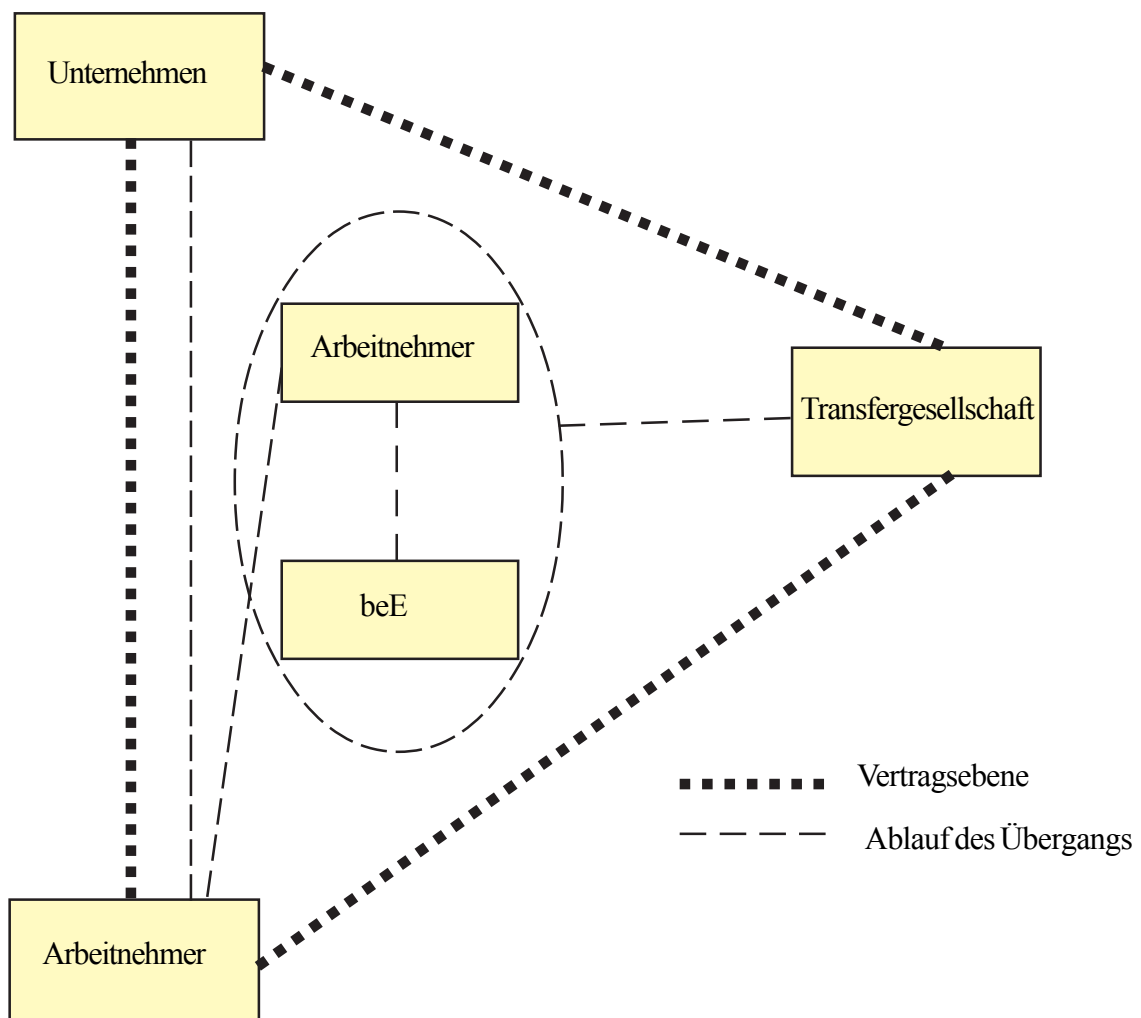
#### Vorteile für den Arbeitgeber:

- Imagegewinn trotz betrieblich notwendiger Personalfreisetzung (positive Betriebsstimmung, Kostenentlastung),
- besondere Verantwortung gegenüber dem Arbeitnehmer wird somit dokumentiert,
- moderne Personalpolitik durch Nutzung eines innovativen Instrumentes,
- Vermeidung von Kündigungsschutzklagen.

### Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Vermeidung der Arbeitslosigkeit,
- Fortführung der beitragspflichtigen Beschäftigung,
- professionelle Hilfe für eine Neuorientierung,
- die Abfindung bleibt dem Arbeitnehmer beim Übergang in eine beE erhalten,
- Freistellung von der Arbeit bis Übergang in beE möglich,
- Bewerbung aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis,
- keine finanziellen Einbußen bei Teilnahme an Transfermaßnahme.

### Ablauf eines Transfers



In Form eines dreiseitigen Vertrages zwischen dem Arbeitnehmer, der Transfergesellschaft und dem Unternehmen erfolgt der Übergang des Arbeitnehmers in eine beE bei einer Transfergesellschaft. Das Profiling resp. die Outplacementberatung des Arbeitnehmers kann wiederum in Einzel- oder Gruppenberatungen erfolgen und beginnt generell im Vorfeld einer Vermittlung des übergegangenen Arbeitnehmers durch die Transfergesellschaft in ein neues Arbeitsverhältnis. Die Förderungsdauer ist jedoch auf 12 Monate begrenzt.

## **Ansprechpartner:**

Die Mitarbeiter von NETWORK-KMU stehen Ihnen für Fragen und Antworten gerne zur Verfügung.

## **Kontaktadressen:**

### **TGL-Trägersgesellschaft Land Sachsen-Anhalt GmbH**

Leipziger Straße 49a  
39112 Magdeburg  
Tel.: 0391 - 60 54 - 431  
Fax: 0391 - 60 54 - 599  
Email [info@tglsa.de](mailto:info@tglsa.de)  
Internet [www.tglsa.de](http://www.tglsa.de)

### **Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH**

Magdeburger Straße 23  
06112 Halle / Saale  
Tel: 0345 - 217 68 0  
Fax: 0345 - 217 68 21  
Email [info@qfc.de](mailto:info@qfc.de)  
Internet [www.qfc.de](http://www.qfc.de)

### **NETWORK-KMU**

Internet: [www.network-kmu.de](http://www.network-kmu.de)  
Email [info@network-kmu.de](mailto:info@network-kmu.de)



# NETWORK-KMU

## Impressum

Herausgeber

TGL - Trägergesellschaft Land Sachsen-Anhalt  
GmbH

Leipziger Straße 49a

39112 Magdeburg

Tel.: 0391 - 60 54 - 431

Fax: 0391 - 60 54 - 599

E-Mail: [info@network-kmu.de](mailto:info@network-kmu.de)

Internet: [www.network-kmu.de](http://www.network-kmu.de)

**Autor:** Jens Brenneisen (TGL)

**Das Projekt wird gefördert durch Mittel  
der Europäischen Union und des Landes Sachsen-Anhalt**



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



**SACHSEN-ANHALT**